

**PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN
ADMINISTRASI
(Studi Kasus di Kantor Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota
Batu)**

Elmi, Sugeng Rusmiwari, Roro Merry Chornelia W
Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tribhuwana TunggaDewi Malang
E_mail: elmyamoy73@gmail.com

***Abstract** : A visionary leader has an important role in improving the performance and behavior of employees to realize the success of the organization, especially government agencies in providing better administrative service to the community. Visionary Leadership is expected to provide benefits for the organization to continue to live and grow. This study aimed to determine how big was the influence of visionary leadership on the performance of employees in providing administrative service. Quantitative descriptive research with the steps: population data collection and sampling techniques purposive sampling, instrument include: questionnaires, observation, documentation, the validity of the test data analysis, reliabilitas, simple regression, correlation and t-test, the coefficient of determination. The result of research proved that visionary leadership style had positive influence on employee's performance in providing administrative services with t count (4,024) and there was an improvement of employee's performance in providing administrative services as much as 62,4%. Based on that, then in improving the performance of employees, leadership played an important role to create employees behavior to provide good service to the community through visionary leadership.*

Keyword: Visionary Leadership, Employee Performance

Abstraksi : Seorang pimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku pegawai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi terutama lembaga pemerintahan dalam memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik kepada masyarakat. Kepemimpinan Visioner diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan langkah-langkah: pengumpulan data populasi serta teknik pengambilan sampel Purposive Sampling, instrument meliputi: kuesioner, observasi, dokumentasi, dengan analisis data uji validitas, reliabilitas, regresi sederhana, korelasi dan uji t, koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu dengan nilai t_{hitung} (4,024) dan terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi sebanyak 62,4%. Berdasarkan hal tersebut maka dalam meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan berperan penting untuk menciptakan perilaku pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat melalui kepemimpinan visioner.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Visioner, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Manusia dalam organisasi menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Keahlian atau kompetensi untuk mencapai tujuannya. salah satunya kepemimpinan merupakan sikap dari seorang individu yang memimpin berbagai kegiatan dari suatu kelompok menuju suatu tujuan yang ingin dicapai bersama-sama. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Berhasil atau tidaknya menjalankan tugas-tugas sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan, dan merupakan unsur yang tidak bisa dipisahkan dan menempati posisi yang sangat penting dalam sebuah organisasi. dalam pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peningkatan pelayanan publik yang efisien dan efektif akan mendukung tercapainya efisiensi pembiayaan, artinya ketika pelayanan umum diberikan oleh penyelenggara pelayanan kepada pihak yang dilayani berjalan sesuai dengan kondisi yang sederhana atau mekanisme atau prosedurnya tidak berbelit-belit, akan mengurangi biaya atau beban bagi pihak pemberi pelayanan dan juga penerima pelayanan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Publik menjadi patokan yang harus diperhatikan sebagai acuan dan mampu diterapkan pelaksanaannya oleh penyelenggara pelayanan. Aturan maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah dibuat menjadi tolak ukur dan pedoman untuk para birokrat yang berkecimpung memberikan pelayanan supaya bisa memberikan pelayanan yang sesuai dengan mekanisme atau prosedur pelayanan. Tetapi pada kenyataan dilapangan bahwasanya aturan maupun standar pelayanan yang harus diberikan masih dianggap remeh oleh oknum-oknum tertentu sehingga SOP yang ada hanya dipampang saja tetapi pelaksanaan atau penerapannya masih kurang diperhatikan, ini merupakan suatu patologi birokrat yang akan menjurus kearah praktik KKN. Sehingga yang menjadi masalah saat ini yaitu aturan yang sudah dibuat belum mampu dalam mengimplementasikannya. Pada hakekatnya, penyelenggara pemerintah ditunjukkan kepada terciptanya fungsi pelayanan publik. Pemerintahan yang baik menuntut para penyelenggara pelayanan harus mampu bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan sikap, perilaku dan kebijakannya kepada masyarakat selaku penerima pelayanan. Untuk itu diperlukan peran pemimpin agar mampu menciptakan aparatur yang profesional untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta didukung semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan publik, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Kenyataan dilapangan masih banyak terlihat bahwa pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah sering kali mengabaikan bahkan mengecewakan masyarakat dalam meminta pelayanan. Terlalu banyak peraturan dan prosedur pelayanan terlalu kaku, berbelit-belit, biaya dan waktu tidak jelas, tidak ada SOP/tidak dijalankan, dan ada persyaratan yang tidak menyambung/rasional. Untuk memperoleh pelayanan sederhana saja masyarakat harus dihadapkan pada proses yang berbelit-belit. Belum lagi masyarakat berhadapan dengan oknum-oknum yang ingin mencari peluang korupsi dengan

meminta uang pelicin sebagai bentuk pelayanan yang cepat. Hal ini menjadi suatu masalah, bukan lagi masyarakat yang harus dilayani akan tetapi masyarakat harus melayani aparatur dengan memberi uang pelicin.

Kejadian seperti ini sudah menjadi suatu budaya dimasyarakat apabila ingin mendapatkan pelayanan maka harus ada uang pelicin begitu juga sebaliknya akan dipersulit apa bila tidak menggunakan uang sebagai senjata ampuh dalam menerima pelayanan dengan cepat. Sehingga masyarakat menjadi kurang percaya dan malas mau berurusan dengan kondisi yang seperti ini. Krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah tentunya tidak beralasan. Dalam kepemimpinan Visioner ataupun profesi memiliki kode etik yang menjadi pedoman menjalankan tugas. Permasalahan yang timbul di lapangan adalah penegakkannya. Kode etik hanya dibacakan pada saat sumpah jabatan, besoknya menghilang begitu saja tanpa ada pengawasan. Sehingga peran pemimpin akan berpengaruh dalam menciptakan etos kerja yang berkualitas dengan memberikan arahan motivasi dan pembinaan kepada bawahan agar mampu bekerja bersih, melayani dengan profesional serta berusaha meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintahan. Dengan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi maka akan mampu memiliki kualitas kompetensi yang profesional, dengan demikian kualitas kompetensi profesionalisme menjadi sesuatu aspek penting dan wajar dalam setiap transaksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif. Penentuan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* sehingga didapatkan 15 responden yang terdiri dari 7 pegawai dan 8 masyarakat yang datang meminta pelayanan. Teknik pengumpulan data yang lakukan oleh peneliti adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang di gunakan yaitu metode deskriptif data dan regresi linear sederhana menggunakan SPSS.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu. Hasil uji regresi diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Antara Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,847	12,362		5,414	0,000
	X	1,381	0,482	0,790	4,024	0,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dengan melihat tabel 9 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 29,847 + 1,381X$$

Dari hasil persamaan regresi sederhana di atas dapat dilihat bahwa dalam keadaan konstan variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 29,847 dari semula. Nilai koefisien untuk variabel sebesar 1,381 menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai administrasi (Y) di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu karena nilainya tidak negatif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel independen gaya kepemimpinan visioner maka variabel dependen kinerja pegawai administrasi akan naik sebesar 1,381. Berdasarkan persamaan regresi disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu, sehingga menerima H_1 .

Uji t (Parsial)

Uji t di lakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu, adapun besarnya nilai pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	t hitung	t tabel	Sig.
1 (Constant)	5,414	1,753	0,000
Kepemimpinan (X)	4,024	1,753	0,004

Sumber :Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 10, didapatkan gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi sesuai di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu dengan nilai $t_{hitung} (4,024) > t_{tabel} (1,753)$ atau menerima H_1 . Sedangkan diketahui juga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai nilai sig. $(0,004) < (0,050)$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui persentase pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu, data disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790 ^a	0,624	0,581	0,24118

a. Predictors: (Constant), X

Sumber :Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa nilai R sebesar 0,790 atau 79,0% yang menunjukkan hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen kuat. Sedangkan $R Square$ sebesar 0,624 menunjukkan bahwa besar presentase variasi pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu sebesar 62,4%. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independen cukup kuat mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu dengan nilai t_{hitung} (4,024). Diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi sebanyak 62,4%, hal ini diketahui dari pegawai sudah memberi pelayanan tepat waktu, bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan memiliki etika saat memberikan pelayanan. Kepemimpinan visioner mampu memengaruhi orang lain melalui proses komunikasi dan pengarahan-pengarahan yang mengarahkan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi apa pun. Kepemimpinan visioner merefleksikan suatu proses, dimana kepada Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu mempengaruhi pegawai, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan didalam suatu organisasi. Sesuai penjelasan Ali (2013:20), mengemukakan kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain dengan lima strategi yaitu *spesific, measurable, achievable, relevant dan timed*.

Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan visioner diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada suatu organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang ada instansi pemerintah tersebut. Adapun gaya kepemimpinan visioner yang diterapkan kepala Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu yaitu pimpinan mampu menenangkan suasana kerja, memberi dukungan dalam bekerja, melakukan sikap tenang dalam situasi kritis, bisa melakukan pengambilan keputusan dengan tepat, melakukan partisipasi atau dorongan untuk mencapai tujuan dan pimpinan melakukan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Peningkatan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari adanya sosok pimpinan yang tegas sehingga mampu mengambil keputusan secara tepat untuk peningkatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan UU RI Nomor 25 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan harus memperhatikan kepentingan umum, kesamaan hak, profesional, partisipatif, keterbukaan, akuntabilitas, ketepatan waktu, kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan. Apabila beberapa aspek tersebut dirasakan masyarakat yang mendapatkan pelayanan di kantor desa maka tugas kepemimpinan visioner dinyatakan berhasil dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas terutama di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu.

Berdasarkan penjelasan maka dapat dipahami bahwa prinsip dalam pemberian pelayanan administrasi diperlukan kesederhaan, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan; kejelasan persyaratan teknis dan administratif, rincian dan tata cara pembayaran, akurasi dimana pelayanan dapat diterima dengan benar, tepat dan sah; keamanan dimana proses dan produk memberikan rasa aman dan kepastian hukum: tanggung jawab, pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggara pelayanan dan penyelesaian persoalan; kelengkapan sarana prasarana, tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk teknologi telekomunikasi dan informatikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi kepemimpinan baik sebesar 81,1%, dibuktikan dari kinerja pegawai meningkat.
2. Kinerja pegawai baik sebanyak 74,1%, dibuktikan dari pelayanan tepat waktu dan merata untuk semua golongan masyarakat.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4%.
4. Hipotesis penelitian H_0 yang menyatakan tidak terjadi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di tolak karena nilai $t_{hitung} (4,024) > t_{tabel} (1,753)$ sehingga menerima H_1

SARAN-SARAN

1. Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuannya dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan visioner pengaruhnya cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada publik, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang baik dan secara rutin memberikan motivasi ke setiap pegawai.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah variabel-variabel independen yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan, dalam penelitian ini didapatkan masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 37,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara . (2014). "Evaluasi Kinerja SDM ". Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. Perencanaan dan pengembangan SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Creswell, J.W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 & Peraturan Pemerintahan RI Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara